

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
(BPS) KABUPATEN KARANGANYAR)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

BAGAS BAYU AJI

B100160229

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN KARANGANYAR)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

BAGAS BAYU AJI

B 100 160 229

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh:

Dosen
Pembimbing



Jati Waskito, MSi

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN KARANGANYAR)**

OLEH


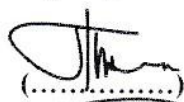
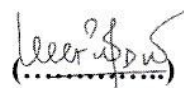
BAGAS BAYU AJI

B100160229

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

DewanPenguji:

1. Jati Waskito, Msi
(KetuaDewanPenguji)
2. Aflit Nuryulia P, MM
(Anggota I DewanPenguji)
3. Wuryaningsih DL, MM
(Anggota II DewanPenguji)



Dekan,

**Dr. Samsudin, M.M.
NIK. 131602918**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Mei 2020

Penulis



BAGAS BAYU AJI

B100160229

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
(BPS) KABUPATEN KARANGANYAR)**

Abstrak

Setiap perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas diharapkan akan mampu mendorong suatu perusahaan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Badan Pusat Statistik yang berjumlah 57 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner online. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik, (2) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik, dan (3) Lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik. Kontribusi pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, lingkungan kerja

Abstract

Every company always strives to increase employee productivity. Increased productivity is expected to encourage companies to be even better. This study aimed to find out: Compensation and partial and simultaneous work training on work productivity at the Central Bureau of Statistics Office. This type of research is a causal study using quantitative research. The population of this study were all employees of the Central Bureau of Statistics Office who tested 57 people. Data collected by online questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) compensation had a significant influence on employee performance at the Central Bureau of Statistics Office, (2) motivation to improve employee performance at the Central Bureau of Statistics Office, and (3) Work environment and work training were significant on the performance of employees at the Central Agency Office Statistics. Contribution of salary increases and job training to employee productivity.

Keywords: compensation, motivation, work environment

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau

organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan.

Masalah Sumber Daya Manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Malthis dan Jakson, 2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133). Bila sebuah perusahaan yang ingin maju, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Robert L. Malthis dan Jakson (2002: 98) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2008:180).

Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006 : 13) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Pangabean, 2004:21).

Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat serta harus mampu mengembangkan, mengarahkan, dan memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2001:150), bila kompensasi diberikan

secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting akan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:257). Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaan. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Motivasi juga berenergi dengan kompensasi di berbagai bidang yang mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992:159). Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penelitian ini ingin menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi di lingkungan BPS Kabupaten Karanganyar. Kemudian peneliti membagikan kuisioner berupa angket pertanyaan melalui *google form* untuk dijawab responden. Untuk memperkuat data yang diperoleh dalam observasi didokumentasikan melalui foto dan video kegiatan kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS ternyata residual model pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan nilai statistic Kolmogorev-Smirnov dengan Sig (2-tailed) sebesar 0,494 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena residual model berdistribusi normal, maka model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai probabilitas untuk semua variabel independen > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,130			
Kompensasi	0,426	5,558	0,000	H ₁ diterima
Motivasi	0,306	2,618	0,011	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja	0,330	3,520	0,001	H ₃ diterima

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan.

$$Y = 2,130 + 0,426 X_1 + 0,306 X_2 + 0,330 X_3 \quad (1)$$

4. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah ditetapkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. (2) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. (3) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. (4) Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh dari Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kompensasi, P. (2011). *Bagian produksi pt nyonya meneer semarang*.
- Kerja, P. L., Iklim, K. D. A. N., Terhadap, O., Pegawai, K., Bank, P., & Cabang, B. J. B. (2018). Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program, 2(1), 151–160.
- Kultsum, U., Organisasi, B., Kerja, E., & Kerja, M. (2017). Journal of business studies, 2(2), 121–132.
- Kinerja, T., Di, P., Kodam, T., Diponegoro, I. V, Jurusan, M., Fakultas, M., & Universitas, B. (1946). No Title, 258.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 2(4), 308–319.

- Sofyan, D. K., & Masalah, L. B. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, 2(1), 18–23.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan, 4(1), 1–17.
- Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Universitas, E., Semarang, P., Jurusan, D., ... Semarang, P. (1966). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, 1–23.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, 2(1), 79–97.
- Kusuma, A. A. (2013). *Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
- Gerszberg, I., Park, K., Us, N. J., Bennett, R., Us, N. Y., & Henry, P. S. (2020). (12) United States Patent (45) Date of Patent :, 2.